

Председатель Профсоюзной
организации работников ДВФУ



Т.В. Прудкогляд

«29» июля 2021

Исполняющий обязанности
ректора ДВФУ



«29» июля 2021

**Коллективный договор
федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
на 2021-2024 годы**

принят конференцией работников
и обучающихся федерального
государственного автономного
образовательного учреждения
высшего образования
«Дальневосточный федеральный
университет»

протокол от 29.07.2021 № 1

Владивосток
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Дальневосточный федеральный университет» (далее – ДВФУ, университет) в лице исполняющего обязанности ректора А.С. Кошеля, действующего на основании Устава ДВФУ и приказа Минобрнауки России от 02.07.2021 № 10-02-02/122-2, и работниками ДВФУ, представляемыми Профсоюзной организацией работников ДВФУ (далее – Профсоюзная организация) в лице председателя Т.В. Прудкогляд.

1.2. Сторонами Договора являются:

– работники ДВФУ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников ДВФУ (далее – Работники/Работник), в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации. Работниками ДВФУ являются лица, состоящие в трудовых отношениях с ДВФУ;

– работодатель – федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Дальневосточный федеральный университет» в лице исполняющего обязанности ректора ДВФУ (далее – Работодатель). Представителями Работодателя являются также уполномоченные приказом ректора должностные лица, которые выполняют функции Работодателя в пределах полномочий, определенных доверенностью/приказом ректора (проректоры, руководители обособленных структурных подразделений ДВФУ и иные должностные лица).

1.3. Целью Договора является определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым соглашением по учреждениям Министерства образования и науки Российской Федерации на соответствующие годы.

1.4. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа ДВФУ возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов Работников и Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации, и строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства.

1.5. Работодатель признает Профсоюзную организацию как единственную организацию, ведущую переговоры от имени Работников, и строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Договор заключен от имени всех Работников вне зависимости от членства в Профсоюзной организации и распространяется на всех Работников. Договор распространяется на Работников филиалов и представительств, иных обособленных структурных подразделений ДВФУ.

Отдельные положения Договора могут распространяться также на членов семей Работников.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.8. Настоящий Договор не ограничивает прав Работодателя в организации деятельности ДВФУ и управлении ею в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом ДВФУ.

1.9. Работники отказываются от проведения забастовок и иных акций по правам, гарантиям и прочим условиям, включенным в Договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем.

1.10. Настоящий Договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами: от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности», Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом ДВФУ, иными локальными актами ДВФУ.

1.11. Для сторон настоящего Договора являются обязательными условия Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденного Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021 г.

Договор устанавливает права и обязанности Работников и Работодателя и регулирует социально-трудовые отношения в ДВФУ в объеме, дополняющем и расширяющем действующие отраслевые соглашения, и не ограничивает права сторон в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.12. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков, источников и размеров финансирования, ответственных лиц.

1.13. Стороны договорились, что преимущественной формой принятия решений по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и свободы Работников, является принятие решений по согласованию с Профсоюзной организацией. Следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзной организацией:

- правила внутреннего распорядка;

- положение об оплате труда Работников;
- локальный акт, определяющий формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- график отпусков;
- положение об оказании материальной помощи Работникам;
- перечень работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда и размеры доплат по видам работ;
- перечень дополнительных работ по образовательному процессу, не предусмотренной учебной нагрузкой педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

1.14. Работодатель гарантирует Профсоюзной организации беспрепятственное предоставление необходимой информации по вопросам труда и социально-экономического развития ДВФУ согласно ст. 17 Закона о профсоюзах.

1.15. Работодатель обязуется:

- проводить консультации с Профсоюзной организацией по вопросам социально-экономических последствий реорганизации университета и его структурных подразделений;
- обеспечить участие представителей Профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии ДВФУ по аттестации педагогических и научных работников;
- предоставлять представителям Профсоюзной организации возможность участвовать в работе ректората, комиссий, рабочих групп, совещаний по разработке программ развития ДВФУ и других мероприятиях.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 05.10.1966), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20.11.1974), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11.11.1997), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10.11.1989).

Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем осуществляются на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными актами ДВФУ.

2.1.1. Трудовые договоры с Работниками заключаются, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 и 336 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника, а также переводу на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава ДВФУ и локальных нормативных актов.

Допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого Работника на работу.

Заключению срочного трудового договора с заведующими кафедрами предшествуют выборы, проводимые в порядке, установленном Уставом ДВФУ и локальным нормативным актом.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом ДВФУ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава ДВФУ и иных локальных нормативных актов.

2.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками

трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки. В том числе предусмотрены такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера, исходя их фактически отработанных часов при выполнении учебной нагрузки по обеспечению образовательного процесса, не определенной индивидуальным планом работы преподавателя на учебный год;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в ДВФУ показателей и критериев.

2.1.4. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.1.5. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем и хранится у каждой из сторон.

Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.1.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.1.7. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику (под подпись) в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.1.9. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, и оформляется в письменной форме.

При переводе на другую работу работников Медицинского центра ДВФУ учитывать особенности труда медицинских работников.

2.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры ДВФУ, приводящие к изменению положения Работников, связанных с изменением условий заключенных с ними трудовых договоров, предварительно рассматриваются Работодателем, с участием Профсоюзной организации в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с Работником:

- ознакомить его (под личную подпись) с Уставом ДВФУ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДВФУ и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;
- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, работников Медицинского центра ДВФУ.

2.4. Стороны договорились, что Работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив Работодателя не менее чем за три рабочих дня, помимо условий, установленных статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации, также в случаях:

- болезни члена семьи, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении Работника);
- переезда супруги (супруга) на работу в другую местность.

2.5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ДВФУ не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.6. При сокращении численности или штата Работников стороны договорились:

2.6.1. Совместно обеспечивать выполнение Работодателем требований о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной

профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях Работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата Работников в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение Работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов Работников в организации в течение 90 календарных дней.

2.6.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют Работники, замещающие должности председателей профсоюзных бюро ДВФУ.

2.7. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ), Работнику выплачивается выходное пособие при наличии финансирования, в размере:

- а) при стаже работы в ДВФУ до 2 лет – трехнедельного среднего заработка;
- б) при стаже работы в ДВФУ от 2 лет – среднего месячного заработка.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.8. Должности педагогических работников, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), указаны в пункте 1 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.9. Стороны исходят из того, что заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-

преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.10. При оформлении на работу лиц, впервые успешно прошедших конкурс на замещение должности педагогического работника, трудовой договор с ними заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более пяти лет.

2.11. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к ППС, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет.

2.12. При переводе на должность педагогического работника, относящегося к ППС, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с Работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет.

2.13. Стороны исходят из того, что в случае если педагогический работник успешно прошел конкурс, но в последующем стороны не смогли договориться о приемлемом конкретном сроке трудового договора, трудовой договор с таким лицом заключается (продлевается) на срок, рекомендованный Ученым советом (советом школы) ДВФУ.

2.14. Стороны исходят из того, что, в соответствии с частью 10 статьи 332 ТК РФ, в целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к ППС, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок, один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с действующим законодательством.

2.15. Учебная нагрузка для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается Работодателем в зависимости от их квалификации и профиля учебного подразделения в размере до 900 часов в учебном году.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, не должна превышать 1440 академических часов.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск, не позднее окончания текущего учебного года.

2.16. Педагогические работники, включая руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений ДВФУ, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной

(преподавательской) работы (без занятия штатной должности (учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях), которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, которые работают по основному месту работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

2.17. Стороны исходят из того, что должности научных работников указаны в профессиональной квалификационной группе должностей научных работников и руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н.

2.18. Стороны исходят из того, что заключению трудового договора на замещение должности научного работника, а также переводу на должность научного работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности.

2.19. При избрании Работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с Работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с Работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.20. В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Порядок проведения аттестации Работников, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка ДВФУ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

3.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

3.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников определяется в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, настоящим Договором, правилами внутреннего распорядка ДВФУ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом профсоюзной организации.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

3.1.3. По согласованию с Профсоюзной организацией Работодателем могут вводиться режимы рабочего времени для отдельных категорий Работников, учитывающие специфику режима и условий их труда, при условии выполнения установленных норм рабочего времени.

3.1.4. Продолжительность рабочего времени для различных категорий Работников Университета определяется исходя из следующей еженедельной продолжительности рабочего времени: 40 часов в неделю – для всех Работников,

кроме профессорско-преподавательского состава (ППС) и других категорий Работников, указанных в ст. 92, ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации; не более 39 часов в неделю – для медицинских работников; 36 часов в неделю – для педагогических работников.

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенная еженедельная продолжительность рабочего времени устанавливается по результатам специальной оценки условий труда

3.1.5. Стороны договорились, что структурные подразделения вправе переходить на пятидневную рабочую неделю для учебно-вспомогательного персонала, не нарушая графика учебного процесса, согласно приказу ректора ДВФУ.

3.1.6. Приказом Работодателя по соглашению сторон трудового договора, в том числе при заключении трудового договора, Работнику может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день (смена) или работа в режиме гибкого рабочего времени.

3.1.7. В ДВФУ в соответствии с локальным актом, распоряжением Работодателя, трудовым договором, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников (включая Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период устанавливается локальным нормативным актом ДВФУ и не может превышать одного года, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

3.1.8. В ДВФУ в соответствии с локальным актом, распоряжением Работодателя, трудовым договором Работникам может быть установлен ненормированный рабочий день.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается локальным актом Работодателя по согласованию с Профсоюзной организацией. Для этих Работников может быть установлен оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день по соответствующим должностям устанавливается в зависимости от ответственности, объема работы и степени напряженности труда Работника.

3.1.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, связанная с наличием вредных условий, возрастными ограничениями или иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.1.10. Графики работы (сменности) составляются руководителями структурных подразделений на учетный период, утверждаются проректором по

направлению деятельности (главным врачом Медицинского центра), согласовываются с Профсоюзной организацией и доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.1.11. Работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, если это не предусмотрено должностными обязанностями, не разрешается.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения Профсоюзной организации и письменного приказа (распоряжения) Работодателя в случаях особой производственной необходимости и иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель принимает меры по доставке Работников в кампус на о. Русский к началу рабочего дня с использованием транспортных средств ДВФУ при наличии возможности и средств.

3.3. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерыв в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, дни отпуска).

3.3.1. Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением должности и среднего заработка в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем и согласованным с Профсоюзной организацией.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.3.2. Работникам ДВФУ устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью -28 дней, работникам из числа профессорско-преподавательского состава ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный, установленный законодательством Российской Федерации, может предоставляться частями: в зимний период – не менее 8 календарных дней с учетом графика учебного процесса, остальные дни – в летний период.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из

установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.3.3. Дополнительно Стороны договорились, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

научным работникам, имеющим ученую степень:

- доктора наук – 48 календарных дней;
- кандидата наук – 36 календарных дней.

Указанные дни отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников имеющих ученую степень», ст. 120 ТК РФ; Отраслевым соглашением.

3.3.4. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам ДВФУ, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам ДВФУ, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.3.5. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- в связи со свадьбой детей Работника – до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 6 календарных дней;
- супругу в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам – до 14 календарных дней;
- Работникам, имеющим детей в возрасте от 11 до 12 лет, – 1 день (1 сентября);
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- Работникам по уходу за малолетними детьми (от 3 до 4 лет) – до 30 календарных дней в году;

- Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по возрасту – до двух календарных месяцев в году в сроки, согласованные с руководителем структурного подразделения;
- Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время;
- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.
- в других случаях – по договоренности Работника с Работодателем.

Основанием для получения такого отпуска является поданное в установленные законом сроки личное письменное заявление Работника.

3.3.6. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей ДВФУ длительный отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с его полной либо частичной оплатой, а также без оплаты. Длительный отпуск предоставляется при соблюдении следующих условий:

- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на учебном процессе. При этом заявление о предоставлении длительного отпуска подается Работником не позднее 3 (трех) месяцев до начала нового учебного года;
- длительный отпуск не может быть использован по частям;
- педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив Работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 дней. При этом неиспользованная часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется и не переносится на другое время;
- одновременное нахождение нескольких Работников одного структурного подразделения в длительном отпуске, как правило, не допускается.

При этом, если отпуск заявляется:

- до 3 месяцев, то за работником может сохраняться 100 % среднего заработка;
- до 6 месяцев, то за работником может сохраняться 80 % среднего заработка;
- до 9 месяцев, то за работником может сохраняться 60 % среднего заработка;

- до 12 месяцев, то за работником может сохраняться 25% среднего заработка;

3.3.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации по результатам СОУТ.

Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков Работников Медицинского центра ДВФУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается локальным актом ДВФУ, принятым с учетом мнения Профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством по результатам СОУТ.

3.4. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала отпуска закрепляется за Работником.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером (ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Системы оплаты труда, установленные в Университете, в т.ч. система материального стимулирования (премирования), устанавливаются Положением об оплате труда в ДВФУ.

4.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем, в соответствии с должностью, квалификацией Работника и схемой должностных окладов.

4.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

4.5. Индексация заработной платы Работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада, компенсационных и иных выплат, кроме случаев, когда размер выплат определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации), производится на основании законодательных или нормативных актов Правительства Российской Федерации.

4.6. Продолжительность рабочего времени Работника за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период признается сверхурочной и оплачивается в повышенном размере в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. При выполнении работ по дополнительным видам учебной нагрузки в рамках образовательного процесса, не предусмотренными индивидуальным планом педагогического работника на учебный год производится оплата согласно часового тарифа по должности, занимаемой исполняющим работником (комиссии по приему задолженностей и другие виды учебных работ).

4.8. При выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда оплата труда Работникам производится в повышенном размере в соответствии с п. 6.6 настоящего Договора (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Оплата за работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст.ст. 153, 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, исходя из месячной нормы рабочего времени.

Положением об оплате труда в ДВФУ может устанавливаться повышенный размер оплаты труда за работу в ночное время для отдельных должностей или категорий Работников.

4.11. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производятся доплаты Работникам.

Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

4.12. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца перечислением на указанный Работником счет (в кассе организации). Днями выплаты заработной платы Работникам считаются 20 число текущего месяца (выплата заработной платы за первую половину месяца) и 5 число месяца, следующего за текущим (выплата заработной платы за вторую половину месяца) (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Информирование Работников о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, производится следующим образом:

- Работники, имеющие доступ к личному кабинету на портале ДВФУ, формируют расчетные листы за соответствующий месяц;
- формирование и выдача расчетных листков Работникам, не имеющим доступа к личному кабинету на портале ДВФУ, осуществляется специалистами расчетного отдела Департамента бухгалтерского учета и финансового контроля ДВФУ.

4.13. По письменному заявлению Работника оплату труда возможно производить в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной

форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения Работника.

4.15. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.16. В целях материальной поддержки педагогических, медицинских и фармацевтических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, Работодатель производит оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.17. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии Работодатель сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.18. В случае истечения действия квалификационной категории педагогического работника после подачи заявления в аттестационную комиссию Работодатель сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности ДВФУ развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность Работников.

5.2. Стороны считают важным направлением в деятельности ДВФУ формирование комплекса социальных гарантий и льгот для Работников.

5.3. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех Работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

5.4. Работодатель обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии Работников.

5.5. Из средств от приносящей доход деятельности, при наличии финансовой возможности, Работодателем производится:

5.5.1. оказание единовременной материальной помощи нуждающимся Работникам, в том числе: на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов; многодетным семьям и одиноким

родителям, воспитывающим детей; на лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность;

5.5.2. организация санаторно-курортного лечения и отдыха Работников;

5.5.3. оказание материальной помощи малоимущим одиноким работающим пенсионерам по представлению Профсоюзной организации, ученых советов школ, советов филиалов ДВФУ;

5.5.4. частичная оплата ритуальных услуг в связи со смертью Работника или его близких родственников (матери, отца, супруга, супруги, детей).

5.6. В экстренных ситуациях Работодатель вправе в пределах имеющихся средств выплачивать из приносящей доход деятельности средства нуждающимся Работникам, в том числе по представлению Профсоюзной организации.

5.7. Работодатель вправе при увольнении Работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста, установленного законодательством, при наличии средств, одновременно выплачивать при стаже работы в ДВФУ:

- от 10 до 15 лет – одну заработную плату;
- от 15 до 20 лет – две заработные платы;
- свыше 20 лет – три заработные платы и более, но не свыше пяти.

Работникам, получившим почетные звания согласно Положению о почетных званиях ДВФУ, размер вышеуказанного поощрения может увеличиться на 50%.

5.8. Работодатель обязуется широко применять, в соответствии с Положением об оплате труда, различные формы материального поощрения Работников за образовательные, научные и творческие успехи.

Кроме этого, за образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе в Университете применяются следующие виды морального поощрения:

- а) объявление благодарности ректора ДВФУ;
- б) награждение почетной грамотой ректора ДВФУ;
- в) представление к награждению ведомственными, отраслевыми, региональными и государственными наградами Российской Федерации.
- г) награждение грамотой проректора / директора школы / директора филиала / главного врача Медицинского центра ДВФУ.

5.9. Стороны ежегодно принимают долевое участие в финансировании социально значимых мероприятий:

5.9.1. вечер для ветеранов Великой Отечественной войны, посвященный Дню Победы;

5.10. Профсоюзная организация берет на себя реализацию следующих мероприятий:

5.10.1. учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, прежде всего детей Работников, и своевременное информирование их об имеющихся возможностях;

5.10.2. содействие в организации учета Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

5.10.3. содействие в заключении договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;

5.10.4. оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для Работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, экскурсии, конференции и прочие).

5.11. Работодатель обязуется сохранить за Работниками, имеющими стаж работы в ДВФУ не менее 20 лет и уволенными в связи с выходом на пенсию, право пользования на общих основаниях спортивно-оздоровительной базой ДВФУ и услугами библиотеки (по ходатайству руководителя структурного подразделения).

При этом в стаж работы в ДВФУ включаются периоды работы в высших учебных заведениях, реорганизованных путем присоединения к ДВФУ.

5.12. Работодатель обязуется предоставлять площади и материальную поддержку для организации и проведения спортивно-массовых мероприятий среди Работников. Для обеспечения спортивных оздоровительных часов для занятий в секциях Работникам по согласованию со Школой искусств и гуманитарных наук бесплатно предоставляются спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь в установленном порядке.

5.13. Работник обязан незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания.

5.14. Оплата за период временной нетрудоспособности осуществляется в соответствии с законодательством РФ за счет средств Работодателя производится в дни выплаты заработной платы.

5.15. Педагогические Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Работодатель способствует профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию других категорий Работников.

5.16. Работникам, направляемым Работодателем для повышения квалификации, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

В случае увольнения Работника, направленного для повышения квалификации за счет средств Работодателя, без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соответствующим соглашением между Работником и Работодателем о повышении квалификации (соглашением об обучении), Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на организацию повышения квалификации, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания повышения квалификации времени, если иное не предусмотрено соглашением об обучении.

5.17. Профсоюзная организация обязуется при наличии соответствующих денежных средств организовывать и проводить мероприятия по оздоровлению и отдыху Работников и их детей.

5.18. Работодатель и Профсоюзная организация вправе выделять необходимые денежные средства на приобретение новогодних подарков и билетов на новогодние представления и детские спектакли для детей Работников, при этом возраст ребенка не должен превышать 14 лет.

5.19. Профсоюзная организация за счет собственных средств, за исключением средств, перечисленных Работодателем на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, вправе оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации, оказавшимся в тяжелом материальном положении.

5.20. Работодатель может оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью Работника;
- в связи со смертью члена семьи Работника;
- длительной нетрудоспособности Работника вследствие тяжелого заболевания.

5.21. Профсоюзная организация и Работодатель обязуются осуществлять мероприятия по реализации положений настоящего Договора, в том числе:

- заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения и на отдых Работников, их детей;
- распределение путевок между Работниками;
- проведение консультаций по вопросам социально-трудовой защиты сотрудников (пенсии, дотации, отпуска и т.д.);
- дотацию программ поддержки семей с детьми, развития детского отдыха.

Реализация мероприятий настоящего пункта осуществляется за счет средств, выделяемых Работодателем в соответствии с пунктом 7.16 настоящего Договора.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны обязуются ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охране труда (Соглашение по охране труда) с учетом возможностей их финансового обеспечения и осуществлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда:

6.2.1. Ежегодно выделять денежные средства, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности, для проведения мероприятий по охране труда.

6.2.2. Привлекать представителей Профсоюзной организации к приему выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда.

6.3. Работодатель обязуется проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий Работников, а также членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными актами и руководящими документами ДВФУ по охране труда.

6.4. Работодатель обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) в соответствии с действующим трудовым законодательством, а также прохождение диспансеризации.

6.5. Работодатель обязуется обеспечить организацию специальной оценки условий труда рабочих мест не реже одного раза в пять лет в порядке и на условиях, определенных законодательством Российской Федерации.

6.6. На период действия результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах работодатель обязуется предоставлять следующие гарантии и компенсации:

- при классе условий труда 3.1 Работнику предусматривается повышение оплаты труда на 4% от месячной тарифной ставки (должностного оклада);
- при классе условий труда 3.2 Работнику предусматривается повышение оплаты труда на 6% от месячной тарифной ставки (должностного оклада) и ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого устанавливается внутренними нормативными правовыми документами ДВФУ, действующим в этой части законодательством Российской Федерации, но не менее 7 календарных дней;
- при классе условий труда 3.3 Работнику предусматривается повышение оплаты труда на 8% от месячной тарифной ставки (должностного оклада), ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого устанавливается внутренними нормативными правовыми документами ДВФУ, действующим в этой части законодательством Российской Федерации, но не менее 7 календарных дней, сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю);
- при классе условий труда 3.4 Работнику предусматривается повышение оплаты труда на 10% от месячной тарифной ставки (должностного оклада), ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого устанавливается внутренними нормативными правовыми документами ДВФУ, действующим в этой части законодательством Российской Федерации, но не менее 7 календарных дней, сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю).
- при классе условий труда 4 Работнику предусматривается повышение оплаты труда на 12% от месячной тарифной ставки (должностного оклада), ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность

которого устанавливается внутренними нормативными правовыми документами ДВФУ, действующим в этой части законодательством Российской Федерации, но не менее 7 календарных дней, сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

6.7. При выполнении работ с вредными и(или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, Работникам Медицинского центра ДВФУ может устанавливаться оплата труда в повышенном размере в соответствии с локальным актом ДВФУ, принятым с учетом мнения Профсоюзной организации.

6.8. Работодатель обязуется обеспечить Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.9. Работодатель обязуется своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний и возмещать ущерб, причиненный Работнику в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей, согласно законодательству Российской Федерации.

6.10. Работодатель обязуется содержать аудитории, лаборатории, производственные помещения и рабочие места, места общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обеспечивать готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году.

6.11. Работодатель обязуется обеспечить условия труда на рабочих местах в соответствии с нормативными требованиями охраны труда и санитарно-гигиеническими нормами и правилами.

В случае несоответствия температуры воздуха на рабочих местах нормативным требованиям работодатель сокращает рабочий день на этих рабочих местах в порядке, предусмотренном СанПиН 2.2.4.5485-96 «Гигиенические требования к климату производственных помещений».

6.12. Стороны признают право Работников отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, вплоть до устранения опасности.

6.13. Работодатель в пределах выделяемых бюджетных средств на соответствующие нужды вправе финансировать приобретение литературы по охране труда по заявкам подразделений, а также обеспечивать материально-техническую базу соответствующих служб оборудованием, приборами оперативного контроля.

6.14. Работодатель и профсоюзная организация ДВФУ обязуются обеспечить работу комитета (комиссии) по охране труда согласно Положению о комитете (комиссии) по охране труда.

6.15. Стороны признают, что нарушение Работником ДВФУ норм и правил по охране труда, локальных актов ДВФУ, в т.ч. инструкций по охране труда, относится к категории однократного грубого нарушения Работником трудовых

обязанностей, при условии, что это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

6.16. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 214 ТК РФ Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.17. С целью поощрения структурных подразделений по результатам смотра-конкурса на лучшую организацию работ по охране труда Работодатель вправе создавать призовой фонд (при наличии финансовой возможности).

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель обеспечивает условия для выполнения Профсоюзной организацией уставных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации и Договором.

7.2. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзной организации Работников для осуществления уставной деятельности помещение, оборудованное мебелью, оргтехникой и телефоном.

7.3. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации необходимую информацию о хозяйственно-экономической деятельности ДВФУ и перспективах его развития.

7.4. Работодатель предоставляет профсоюзному активу освобождение от работы с сохранением средней заработной платы на период отвлечения от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзной организацией, а также для участия в работе профсоюзных пленумов и президиумов.

7.5. Профсоюзная организация обязуется уведомлять Работодателя о сроках проведения профсоюзных собраний, конференций не менее чем за 48 часов; согласовывать с Работодателем время проводимых в рабочее время профсоюзных собраний, конференций, при этом устанавливается 12-часовой годовой лимит времени на проведение этих собраний, конференций в рабочее время.

7.6. Стороны признали обязательным:

- работу в составе Ученого совета ДВФУ представителей Профсоюзной организации в случае их избрания;
- работу представителей Профсоюзной организации в составе ученых советов школ, советов филиалов ДВФУ в случае их избрания;
- учет Работодателем мнения Профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов – в случаях, определенных Уставом ДВФУ и законодательством Российской Федерации.

7.7. Работодатель не вправе препятствовать посещению представителями Профсоюзной организации подразделений ДВФУ, в которых работают члены профсоюза, для реализации представленных законодательством прав.

7.8. Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности Работников и признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принимать совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

7.9. Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская снижения уровня прав и гарантий Работников, установленного законодательством Российской Федерации.

7.10. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы Работников, с учетом мнения Профсоюзной организации, в том числе представлять для получения мнения Профсоюзной организации проекты решений и документов, касающихся следующих вопросов:

7.10.1 увольнения Работников, являющихся членами Профсоюзной организации, по инициативе Работодателя – в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

7.10.2 привлечения к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни;

7.10.3 разделения рабочего дня на части;

7.10.4 очередности предоставления отпусков;

7.10.5 системы оплаты и стимулирования труда, в том числе системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок;

7.10.6 нормирования труда;

7.10.7 формы расчетного листка о заработной плате с размером заработной платы и произведенных удержаний;

7.10.8 перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем;

7.10.9 правил внутреннего трудового распорядка;

7.10.10 создания комиссий по охране труда;

7.10.11 установления размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда;

7.10.12 определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

7.11. Проекты соответствующих решений направляются в Профсоюзную организацию не менее чем за две недели до их принятия. В течение пяти рабочих дней Профсоюзная организация обязана рассмотреть проекты данных решений и сообщить свое мнение Работодателю. При недостижении согласия стороны действуют в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

7.12. Работодатель включает Профсоюзную организацию в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социальных интересов Работников и не содержащих персональных данных Работников, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

7.13. Работодатель предоставляет представителям Профсоюзной организации в Комиссии по ведению коллективных переговоров имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.

7.14. Работодатель представляет Профсоюзной организации по ее запросу информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях Профсоюзной организации, по вопросам заработной платы, условий охраны труда, условий проживания в общежитиях, оздоровления Работников.

7.15. Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями Работников ежемесячно удерживать из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных и внебюджетных средств членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет Профсоюзной организации в течение трех банковских дней со дня выплаты соответствующей заработной платы. Профсоюзные взносы удерживаются в установленном размере.

Прием, регистрацию и хранение письменных заявлений Работников о перечислении членских профсоюзных взносов осуществляет Профсоюзная организация.

Профсоюзная организация несет ответственность за правильность и своевременность предоставленных данных о Работниках, у которых необходимо удерживать членские профсоюзные взносы, и размерах членских профсоюзных взносов, подлежащих удержанию, а также о дате начала и прекращения удержания членских профсоюзных взносов.

Работодатель несет ответственность за правильность и своевременность удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

Работодатель и Профсоюзная организация регулярно (1 раз в год) проводят сверку списков Работников, у которых удерживаются членские профсоюзные взносы.

7.16. Работодатель перечисляет на счет Профсоюзной организации средства для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных

мероприятий. Размер средств, перечисляемых Работодателем для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, зависит от финансовых возможностей Работодателя и не может составлять более 0,3% фонда оплаты труда.

7.17. Профсоюзная организация доводит до Работников информацию о своей деятельности, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях посредством имеющихся в ДВФУ средств массовой информации (газета, локальные компьютерные сети, сайт и прочее).

7.18. Профсоюзная организация имеет право самостоятельно (либо при поддержке структурного подразделения ДВФУ) выдвигать кандидатуры Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в ДВФУ порядке.

7.19. Стороны признают, что выполнение положений настоящего Договора, задач, стоящих перед коллективом Работников, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они договорились объединить эти усилия для удовлетворения нужд и потребностей Работников. В этих целях:

7.19.1 стороны совместно разрабатывают новые и пересматривают действующие в ДВФУ локальные нормативные акты, касающиеся вопросов социально-экономического развития;

7.19.2 Работодатель оказывает поддержку деятельности Профсоюзной организации, направленную на решение трудовых и социально-экономических проблем Работников;

7.19.3 Профсоюзная организация оказывает всестороннюю поддержку Работодателю в его деятельности по развитию ДВФУ, защите трудовых и социально-экономических интересов Работников; помогает Работодателю в обеспечении соблюдения Работниками правил внутреннего распорядка, а также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзная организация обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюзной организации, настоящим Договором.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Профсоюзную организацию представлять их интересы.

8.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью начисления и своевременностью выплаты заработной платы Работникам и стипендии обучающимся.

8.4. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.6. Вести учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.7. Участвовать в работе комиссий ДВФУ по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других комиссий ДВФУ.

8.8. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях продолжительной тяжёлой болезни, стихийных бедствий, смерти Работников и в других случаях.

8.9. Оказывать содействие в осуществлении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в ДВФУ.

8.10. В период действия настоящего Договора, при своевременном и полном выполнении включенных в него условий, Профсоюзная организация не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, и стремится к организации в ДВФУ бесконфликтного трудового процесса.

8.11. Участвовать в организации и проведении конференции коллектива Работников и обучающихся по принятию нового Коллективного договора ДВФУ.

8.12. Определять формы поощрения и общественного признания достижений Работников – членов профсоюзной организации университета, осуществляющих образовательную деятельность, за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, научной, научно-технической деятельности, воспитания согласно приказов Минобрнауки России от 14.08.2020 N 1020 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации", Минпросвещения России от 09.01.2019 N 1 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" и по согласованию с Работодателем представлять Работников к награждению ведомственными наградами.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте Российской Федерации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Работники, Работодатель и Профсоюзная организация обязаны соблюдать настоящий Договор.

9.2. Профсоюзная организация обязуется один раз в год информировать Работников о выполнении Договора и о принятых мерах по невыполненным его положениям, а также оказывать содействие и помощь Работодателю в реализации Договора.

9.3. После разработки и обсуждения Договора в совместной комиссии сторон Профсоюзная организация организует его всестороннее обсуждение во

всех подразделениях ДВФУ, на заседаниях кафедр, отделов и других структурных подразделений ДВФУ.

9.4. Договор подлежит регистрации в установленном порядке.

9.5. При подписании Договора ректор издает приказ о назначении ответственных за выполнение условий Договора и доводит его до сведения Профсоюзной организации.

9.6. Во исполнение настоящего Договора стороны в месячный срок с момента его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий, в котором устанавливаются характер мероприятий, объемы и механизм их финансирования и сроки выполнения.

9.7. Работодатель систематически информирует Работников и Профсоюзную организацию о финансово-экономическом положении ДВФУ, основных направлениях его деятельности, а также о состоянии его социально-бытовой сферы; рассматривает предложения Работников и Профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам и дает на них мотивированный ответ.

9.8. В случае невыполнения пунктов Договора в рамках компетенции, предусмотренной Законом о профсоюзах, Профсоюзная организация самостоятельно либо совместно с Ученым советом ДВФУ имеет право заслушивать представителей Работодателя, ответственных за выполнение отдельных положений Договора, устанавливать сроки устранения выявленных недостатков либо выносить отчет этих представителей на общее собрание трудового коллектива ДВФУ или на профсоюзную конференцию.

9.9. Работники имеют право выразить свое отношение к выполнению Работодателем или Профсоюзной организацией обязательств по Договору при заслушивании своими полномочными представителями отчетов по выполнению Договора на собраниях или конференциях путем открытого или тайного голосования этими представителями, выражения доверия или недоверия по конкретному вопросу, а также путем письменных заявлений, обращений и жалоб в адрес Работодателя.

9.10. Работодатель в сроки, установленные законодательством для рассмотрения таких документов, выносит решение в письменном виде. При несогласии заявители вправе обжаловать решение Работодателя в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

9.11. В случае возникновения коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения условий настоящего Договора или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюзная организация решают спор путем переговоров. В случае недостижения согласия по данному спору Работодатель признает право Работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.12. Работодатель в недельный срок с момента получения требования Профсоюзной организации о выявленных нарушениях условий Договора

сообщает Профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.13. Работодатель обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать трудовой коллектив по важнейшим организационным, финансово-экономическим и другим вопросам, связанным с выполнением положений Договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Договор действует до 28 июля 2024.

В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора, а при реорганизации или смене формы собственности ДВФУ – без ограничения срока, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора либо о продлении срока действия настоящего коллективного договора на срок до трех лет. Если на день истечения срока действия настоящего коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из сторон, то в этот день или в следующий рабочий день стороны продлевают срок действия настоящего коллективного договора на один год и через девять месяцев вступают в коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

10.2. Подписанный сторонами Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

Принятые сторонами дополнения и изменения к Договору оформляются Работодателем и Профсоюзной организацией дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового коллективного договора.

10.4. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором ДВФУ.

При реорганизации университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.5. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.6. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

10.7. Текст Договора доводится Работодателем и Профсоюзной организацией до всех структурных подразделений и Работников, вновь принимаемых на работу, а также размещается на официальном сайте ДВФУ в сети Интернет.

10.8. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства и соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В настоящем документе прошито, скреплено

печатью 31 (~~тридцать один~~) листа(ов)



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ
УЧРЕЖДЕНИЕ
№ 197 «ОТД. ВР» 202 Г
РЕКОМЕНДАЦ ОI»

Судзуковская Н.В.

